

ENTRE LIBERDADE E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: A SUSTENTABILIDADE DA SEGURIDADE SOCIAL NO REGIME DE CONTRATAÇÃO MEDIANTE “PEJOTIZAÇÃO”

Luciano Athayde Chaves¹

Ana Flávia Firmino de Oliveira Rocha²

RESUMO

A expansão da “pejotização” no mercado de trabalho brasileiro tem provocado transformações na estrutura das relações laborais e no financiamento das políticas públicas de proteção social. Embora frequentemente apresentada como forma de flexibilização e modernização dos vínculos contratuais, a “pejotização” implica a substituição do vínculo empregatício pela constituição de pessoa jurídica, gerando consequências diretas para a proteção dos trabalhadores e para a arrecadação destinada à seguridade social. Diante desse cenário, este estudo delimita-se a investigar de que maneira a “pejotização” afeta a sustentabilidade da seguridade social brasileira. Assim, o objetivo central do trabalho é analisar seus impactos sobre o financiamento e o equilíbrio do Regime Geral de Previdência Social (RGPS). O estudo baseia-se em revisão bibliográfica, análise de dados secundários, assim como de decisões judiciais sobre o tema da pesquisa. Quanto aos resultados esperados, a pesquisa evidenciou que a “pejotização” provoca redução na arrecadação destinada à seguridade social, afetando diretamente o financiamento da previdência, da saúde e da assistência social e transferindo à sociedade custos que deveriam ser suportados pelos empregadores.

Palavras-chave: Pejotização. Seguridade Social. Regime Geral de Previdência Social. Financiamento. *Déficit* Previdenciário.

¹ Doutor em Direito Constitucional. Professor dos cursos de Graduação e Mestrado em Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Membro do Instituto Brasileiro de Direito Processual. E-mail: luciano.athayde@ufrn.br.

² Graduada em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte. E-mail: anfirocha@gmail.com.

1 INTRODUÇÃO

A tecnologia, segundo Manuel Castells (2002), tornou-se um meio indispensável para as conexões entre os diferentes segmentos da força de trabalho. A sociedade que emerge desse processo de transformação é igualmente capitalista e informacional, de forma que o princípio do seu desempenho é voltado para o desenvolvimento tecnológico e a maximização da produtividade baseada no conhecimento. Entretanto, essa transformação impulsionada pela concorrência global e estimulada pela tecnologia, acaba por catalisar a individualização do trabalho no processo laboral, de maneira que os trabalhadores perdem proteção institucional e ficam cada vez mais dependentes das condições individuais de negociação e de um mercado de trabalho em constante mudança.

Robert Castel (2005) explica que logo após a Segunda Guerra Mundial (1939-1945), o capitalismo entrou em uma fase chamada “capitalismo industrial”, caracterizada pela centralização da produção pelas grandes empresas, com um trabalho organizado e padronizado (mesma rotina, com funções claras e jornadas regulares), e sindicatos fortes que representavam um grande número de trabalhadores. Dessa forma, os empregados acabavam por aceitar essas condições e exigências do capitalismo industrial, pois em troca recebiam estabilidade, direitos trabalhistas e proteções coletivas (como aposentadoria, seguro-desemprego etc.).

Todavia, Castel (2005) destaca que esse modelo começa se pulverizar a partir dos 1970, em que o capitalismo passa ser menos industrial e mais flexível e globalizado, e as categorias profissionais ficam menos homogêneas, com o surgimento de trabalhos mais variados, contratos mais instáveis, tecnologia e a terceirização. Logo, o Estado-nação perde força diante da globalização e das pressões por políticas neoliberais.

À vista disso, nas últimas décadas, o mercado de trabalho brasileiro tem passado por intensas transformações decorrentes de fatores econômicos, tecnológicos e institucionais. Carelli (2014) explica que a globalização, a automação e a disseminação de novas formas de gestão têm impulsionado um movimento de flexibilização das relações laborais, marcado pela busca de redução de custos e maior eficiência produtiva. O autor avança ainda mais em sua análise ao explicar sobre a “globalização financeira”, caracterizada pela formação de um mercado financeiro mundial no qual o capital, sem grandes restrições, circula livremente em busca das melhores oportunidades de lucro. No entanto, tais mudanças também resultaram na

precarização das condições de trabalho, na informalidade e na fragilização dos direitos sociais conquistados. Nesse contexto de reestruturação produtiva e enfraquecimento das garantias trabalhistas, emergem novas modalidades contratuais que desafiam a lógica tradicional da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), entre as quais se destaca a “pejotização”.

A “pejotização” é um termo usado para designar relações de trabalho a partir da contratação de pessoas físicas como pessoas jurídicas (PJ). Isto é, é um método utilizado por empresas pela substituição do vínculo empregatício tradicional em contratação de pessoas jurídicas ou microempreendedores individuais, ou somente MEI, como uma forma de reduzir encargos trabalhistas e previdenciários.

A Constituição Federal de 1988, ao instituir a seguridade social como um direito fundamental, abarcou ao cidadão comum a proteção à saúde, à assistência social, à previdência social, com base nos princípios da solidariedade e universalidade. No entanto, para a sustentabilidade desse sistema, o financiamento depende da contribuição de empregados, empregadores e do poder público. Desse modo, o aumento das relações de trabalho mediante “pejotização” pode comprometer o equilíbrio financeiro da seguridade social, uma vez que ocorre a redução da arrecadação do RGPS e conseqüentemente põe em risco a efetividade das políticas públicas de proteção social.

A escolha do tema se justifica pela relevância social, econômica e jurídica do fenômeno da “pejotização”, especialmente diante do julgamento do Tema nº 1389 pelo STF, que pode redefinir os contornos da proteção trabalhista e previdenciária no Brasil. Trata-se de questão atual e de enorme impacto, uma vez que envolve não apenas a organização das relações de trabalho, mas a própria sustentabilidade do sistema de seguridade social previsto na Constituição Federal. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), conforme a Nota Técnica SEI nº 3025 (2025), entre 2022 e 2024, aproximadamente 4,8 milhões de trabalhadores que antes eram celetistas passaram à condição de PJ, em especial como MEI. Esse movimento gerou um déficit previdenciário de R\$ 61,42 bilhões, somando contribuições patronais e laborais que deixaram de ingressar nos cofres públicos, além de um prejuízo de R\$ 24,2 bilhões ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS). Tais números revelam que a “pejotização” não é apenas um problema individual trabalhista, mas uma ameaça sistêmica ao financiamento coletivo que sustenta o RGPS. Além do impacto econômico, a “pejotização” compromete a efetividade de diversos direitos

sociais fundamentais, como férias, 13º (décimo terceiro) salário, FGTS, seguro-desemprego, estabilidade da gestante, adicionais de jornada e proteção contra despedida arbitrária. Também enfraquece políticas públicas estruturantes, como as cotas de aprendizes e de pessoas com deficiência, a atuação de Serviços Especializados em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e a obrigatoriedade da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).

Diante desse contexto, este trabalho tem como problema de pesquisa a seguinte questão: a “pejotização” fragiliza a sustentabilidade do sistema previdenciário e compromete a efetividade do direito fundamental à seguridade social? De forma a buscar compreender de que forma a “pejotização”, enquanto prática crescente nas relações de trabalho no Brasil, afeta a arrecadação da Previdência Social e, conseqüentemente, a efetividade da seguridade social prevista na Constituição Federal de 1988. Assim, parte-se da hipótese de que a “pejotização”, ao deslocar a base de arrecadação das contribuições sociais, contribui para o desequilíbrio financeiro do sistema previdenciário, afetando a proteção social garantida pela Constituição Federal.

Desta maneira, para alcançar os resultados esperados, o objetivo geral consiste em analisar os reflexos da “pejotização” sobre a sustentabilidade do sistema previdenciário brasileiro e sua relação com a efetividade do direito fundamental à seguridade social.

Para alcançar o objetivo geral acima exposto, apresenta-se como objetivos específicos: a) analisar o conceito de seguridade social, seus princípios, fundamentos constitucionais e sistema de financiamento; b) investigar a expansão da “pejotização” e sua relação com o mercado de trabalho formal, inclusive com dados comparativos entre celetistas e PJs; c); examinar a “pejotização” nas relações de trabalho, diferenciando-a de figuras afins e observando seus impactos para o trabalhador; d) estudar a jurisprudência do STF sobre a “pejotização” (ADPF 324, Temas 725 e 1389); e) avaliar a atuação do Estado no combate às fraudes trabalhistas, incluindo fiscalização e papel da Justiça do Trabalho e verificar os efeitos da “pejotização” sobre a sustentabilidade da seguridade social, especialmente no financiamento do RGPS e em políticas públicas trabalhistas.

Importa ressaltar que este estudo tem uma abordagem qualitativa. Quanto ao seu objetivo, ele pode ser considerado descritivo e exploratório. Os principais procedimentos técnicos utilizados foram a pesquisa bibliográfica, com análise de

livros, artigos e periódicos nas áreas de Direito do Trabalho e Direito Previdenciário, e documental, esta última centrada na legislação sobre o tema abordado. E, também, na análise jurisprudencial, com foco na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e em decisões do STF, especialmente a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324 (ADPF), Recurso Extraordinário com Agravo 1.532.603 (ARE), Temas de Repercussão Geral 725 e 1389. A pesquisa documental, por sua vez, utilizou como uma das fontes principais a Nota Técnica SEI nº 3025 do MTE, o Estudo Técnico do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da Universidade Estadual de Campinas (Unicamp), e a Nota Técnica da Fundação Getúlio Vargas (FGV), realizada com o apoio da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) de São Paulo. Outrossim, utilizou-se também de levantamento de dados estatísticos de órgãos oficiais, como o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e o MTE, para comparar contribuições de celetistas e PJs/MEIs, avaliar déficits previdenciários recentes (2022–2024) e mensurar impactos sobre o financiamento do RGPS e políticas públicas trabalhistas. Por fim, utilizou-se uma análise crítica e comparativa. Crítica, ao examinar a compatibilidade da “pejotização” irrestrita com a ordem constitucional brasileira e com a efetividade dos direitos sociais; comparativa, ao cotejar as contribuições previdenciárias de trabalhadores celetistas e “pejotizados”, bem como ao analisar os impactos em diferentes setores econômicos.

Diante desse contexto, o presente trabalho está estruturado em três seções principais. Na primeira parte, apresenta-se o referencial teórico sobre a seguridade social, organizado em subtópicos que abordam seus conceitos, princípios e características no regime da Constituição Federal de 1988, bem como o funcionamento do sistema de seguridade social no Brasil. Em seguida, analisa-se o fenômeno da “pejotização”, com subtópicos dedicados às consequências da reforma trabalhista, a uma abordagem sobre os MEIs como alternativa à substituição do emprego formal e à discussão da jurisprudência recente do Supremo Tribunal Federal, com destaque para a ADPF 324, o Tema 725, o ARE nº 1.532.603 e o Tema 1389, a fim de avaliar as perspectivas de regulação e a sustentabilidade desse modelo. Por fim, apresenta-se o capítulo que examina a relação entre a “pejotização” e a seguridade social. Esse capítulo é subdividido em subtópicos, iniciando-se pela análise das formas fraudulentas de organização das relações de trabalho e dos mecanismos de fiscalização existentes. Na sequência, investigam-se os impactos

econômicos e sociais decorrentes dessa prática, com ênfase em seus efeitos sobre a arrecadação social e sobre a formulação e execução de políticas públicas.

Antes da Constituição Federal de 1988, a assistência e a previdência possuíam caráter limitado, restrito a determinados grupos de trabalhadores e sem uma coordenação efetiva entre as políticas de saúde, previdência e assistência. A Carta de 1988, no entanto, representou um marco civilizatório ao instituir a seguridade social como um conjunto integrado de ações destinadas a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social (Silva, 2023).

Presente no art. 192 da Constituição, a seguridade social corresponde a um conjunto de medidas, proporcionadas pelo Poder Público, quanto aos direitos à saúde, à previdência social e à assistência social. Dessa forma, seu conceito abrange uma amplitude de coisas, garantindo à sociedade um leque amplo de direitos sociais (Castro, Lazzari; 2018).

Ao se analisar acuradamente o texto do referido art. 192 da Constituição (Brasil, 1988), depara-se com os objetivos que a seguridade social possui, de competência do Poder Público: a seguridade social deve alcançar todas as situações de necessidades, garantindo que todos tenham acesso à proteção social; não somente, não pode haver tratamento desigual aos trabalhadores do campo e da cidade, uma vez que tal direito deve observar uma equivalência de benefícios à todos; o Estado deve se ater àqueles que mais precisam, o que significa que situações de necessidade merecem atenção e que a distribuição na prestação de serviços deve funcionar de modo a reduzir as desigualdades sociais; ainda, os benefícios não pode ter seu valor real reduzido; por fim, cada um deve contribuir de forma justa e proporcional à sua capacidade econômica, de maneira a respeitar o princípio da solidariedade.

Além disso, a Constituição estabeleceu a base institucional da seguridade social em diversos dispositivos, como os arts. 195, 201, 203 e 204, que definem competências, princípios de gestão e fontes de custeio (Brasil, 1988). O art. 195, em especial, consagrou o financiamento solidário do sistema, prevendo a participação de toda a sociedade, trabalhadores, empregadores e o poder público, de forma direta e indireta, de forma a garantir a sustentabilidade financeira do sistema (Welle *et. al*, 2019). Já o art. 201 trata especificamente da previdência social, fixando seus objetivos, enquanto os arts. 203 e 204 disciplinam a assistência social e a organização das ações governamentais voltadas à proteção dos mais vulneráveis (Brasil, 1988).

Sob o ponto de vista principiológico, Horvath Júnior (2010) explica que o sistema de seguridade social brasileiro se apoia em fundamentos que asseguram sua legitimidade e efetividade. Entre esses princípios, destacam-se: a obrigatoriedade de filiação, que garante a universalidade da cobertura; a unicidade das prestações, que impede duplicidades indevidas de benefícios; a compreensibilidade, relacionada ao acesso claro e à transparência das normas; a solidariedade e compensação nacional, que asseguram o equilíbrio entre gerações e classes; a atomicidade das prestações, que impede a fragmentação indevida dos benefícios; a imprescritibilidade do direito ao benefício, que protege o direito material do segurado; a expansividade social, voltada à ampliação progressiva da cobertura; e o princípio do *in dubio pro operario*, que orienta a interpretação mais favorável ao trabalhador em caso de dúvida.

2.2 Financiamento da seguridade social

O art. 201 da Constituição Federal organiza a previdência social no Brasil sob o RGPS, estabelecendo que o sistema deve observar critérios que mantenham o equilíbrio financeiro e atuarial. O RGPS, que é regido pela Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991, é coordenado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) e é o principal sistema previdenciário brasileiro. Ele define que a previdência social deve garantir a proteção do trabalhador em diversas situações, como incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, idade avançada, maternidade, desemprego involuntário, dependentes de segurados de baixa renda (salário-família e auxílio-reclusão) e pensão por morte (Peixoto Júnior, 2023).

Além do mais, também estabelece diretrizes para concessão de benefícios, como a proibição de requisitos diferenciados, salvo para pessoas com deficiência ou para atividades de risco à saúde, e garante que nenhum benefício seja inferior ao salário mínimo, com reajustamentos periódicos para preservar seu valor real.

Nesse contexto, o RGPS funciona sob o princípio da repartição simples ou *pay-as-you-go*, em que as contribuições dos trabalhadores e empregados ativos são utilizadas para pagar os benefícios dos aposentados e demais beneficiários. Ou seja, o sistema depende da relação direta entre contribuintes e beneficiários. O financiamento da seguridade social ocorre pela contribuição de toda a sociedade, seja de forma direta ou indireta, proveniente de recursos diversos (Ansiliero; Costanzi,

2024). Assim, o financiamento do RGPS é caracterizado por ser solidário e contributivo. Segundo dados do Ministério da Previdência Social (2026), a contribuição funciona do seguinte modo:

Quadro 1 - Sistema de recolhimento pelo INSS (em 2026)

Contribuições	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS
Trabalhadores	Entre 7,5% a 14% sobre o salário
Patronais	20% sobre a folha de pagamento
Autônomos e Facultativos	11% ou 20%
Receitas indiretas	Como contribuições sobre importações e concursos de prognósticos (loterias)
Recursos orçamentários da União	Em caso de déficit

Fonte: Ministério da Previdência Social. Elaborado pela autora.

De forma mais detalhada, para quem é empregado com carteira assinada, trabalhador doméstico ou trabalhador avulso, as alíquotas (que correspondem à cota de contribuição que cabe ao trabalhador) são progressivas de acordo com a faixa salarial de contribuição. Ou seja, quem ganha mais, paga proporcionalmente uma alíquota maior, até o teto, que passou a ser R\$ 8.475,55 a partir de 1º de janeiro de 2026, uma vez que o valor do salário mínimo do ano 2026 é de R\$ 1.621,00. Portanto, a partir de dados do Ministério da Previdência Social (2026), a contribuição dos trabalhadores ativos ocorre da seguinte forma:

Quadro 2 - Porcentagem de contribuição de trabalhadores ativos à previdência social (em 2026)

Salário de contribuição de trabalhadores (R\$)	Alíquota progressiva para fins de recolhimento ao INSS
Até 1.621,00	7,5%

De 1.621,01 até 2.902,84	9%
De 2.902,85 até 4.354,27	12%
De 4.354,28 até 8.475,55	14%

Fonte: Ministério da Previdência Social. Elaborado pela autora.

Salienta-se que não se aplica alíquota acima desse teto de contribuição, uma vez que o valor máximo de contribuição está limitado. A título de exemplo, ainda que um indivíduo possua uma carteira assinada no valor de R\$ 10.000,00, a base de cálculo de contribuição será apenas até R\$ 8.475,55.

Ainda conforme o Ministério da Previdência Social (2026), concernente àqueles que são considerados autônomos, trabalhadores individuais ou facultativos (que não exercem atividade remunerada, mas desejam garantir vínculo previdenciário), as alíquotas são aplicadas de modo diverso. Isto significa que a contribuição é calculada sobre um salário de contribuição escolhido, de modo a observar o valor mínimo (que é o salário mínimo vigente) e o valor máximo (teto do INSS). Dessa forma, a alíquota de 20% é aplicada quando o contribuinte opta por obter o direito a todos os benefícios previdenciários, como aposentadoria por tempo de contribuição, auxílio-doença etc.; enquanto a alíquota de 11% se refere ao plano simplificado, de modo a não conferir todos os benefícios ao contribuinte, por exemplo, não conferindo o direito à aposentadoria por tempo de contribuição. Assim, na tabela abaixo, observa-se o funcionamento dessas alíquotas:

Quadro 3 - Porcentagem de contribuição de autônomos e facultativos à previdência social (em 2026)

Autônomo e facultativo	Base de cálculo (R\$)	Alíquota para fins de recolhimento ao INSS
Contribuinte individual	1.621,00	20%
Facultativo	1.621,00	20%
Contribuinte individual (sem	1.621,00	11%

aposentadoria por tempo de contribuição)		
Facultativo (sem aposentadoria por tempo de contribuição)	1.621,00	11%
Facultativo baixa renda (FBR)	1.621,00	5%

Fonte: Ministério da Previdência Social. Elaborado pela autora

Desse modo, observa-se que o financiamento do RGPS constitui um dos pilares para a manutenção do sistema de seguridade social no Brasil. A estrutura contributiva tripartite, formada por trabalhadores, empregadores e Estado, busca assegurar o equilíbrio financeiro e atuarial necessário à continuidade das prestações previdenciárias. No entanto, desafios contemporâneos, como a informalidade, a “pejotização” e as transformações nas relações de trabalho, têm comprometido a capacidade arrecadatória do sistema, gerando tensões quanto à sua sustentabilidade a longo prazo, como se verá a seguir.

3 DEFINIÇÃO E CARACTERÍSTICAS DA “PEJOTIZAÇÃO”

De acordo com o art. 3º do Decreto-Lei nº 5.452/1943, a CLT, “considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”. Em termos doutrinários, entende-se que o trabalhador celetista é assim caracterizado pela presença simultânea dos requisitos da pessoalidade, subordinação, onerosidade e não eventualidade, os quais configuram o vínculo empregatício entre empregado e empregador (Oliveira, 2024).

Destrinchando cada característica, por pessoalidade, compreende-se que o empregado presta serviços de forma pessoal, sem ocorrer a substituição dele por outra pessoa. Concernente à subordinação, esta consiste no dever de o empregado obedecer às ordens, diretrizes e orientações do empregador, que exerce o poder de direção sobre a prestação dos serviços. Quanto à onerosidade, esta se caracteriza pelo fato de que o trabalhador presta serviços mediante remuneração fixa, prevista

no contrato. Por fim, a não eventualidade dá-se pela continuidade da atividade laboral do empregado ao trabalhador, de forma regular (Santos, 2023).

De tal forma, o indivíduo que trabalha como PJ, atua como prestador de serviços autônomo, formalizado sob a constituição de uma pessoa jurídica, que pode vir a ser uma microempresa, empresa individual ou sociedade unipessoal (Peixoto Júnior, 2023). Assim, não existe vínculo empregatício, uma vez que a relação entre as partes é regida por um contrato comercial e não pela CLT (Collier, 2023).

Para Delgado (2019), o termo “pejotização” é um neologismo surgido no contexto do Direito do Trabalho, derivado da sigla PJ, que é utilizado para caracterizar situações em que há fraude à legislação trabalhista, uma vez que a referida expressão é usada em estratégias simuladas que possuem o objetivo de impedir o reconhecimento de vínculo de emprego.

Seguindo nesse mesmo liame, Porto e Vieira (2019) destacam que a “pejotização” corresponde à prática de contratar um trabalhador subordinado sob a forma de PJ, como sócio ou titular, com o propósito de ocultar o vínculo empregatício mediante formalmente autônomo, configurando fraude à relação de emprego.

Além disso, de acordo com Zanatta (2025), a “pejotização” pode assumir duas modalidades distintas: a primeira ocorre no ato inicial da contratação, quando o empregador propõe que o serviço seja formalizado por intermédio de PJ. A segunda forma se configura em momento posterior, quando o trabalhador já possui vínculo empregatício, sendo então constrangido a criar uma empresa para manter a prestação de serviço, sob pena de rescisão contratual.

De forma mais prática, observa-se o quadro 4, abaixo, que apresenta as diferenças entre o trabalhador CLT e o trabalhador PJ:

Quadro 4: Diferenças entre o trabalhador CLT e o trabalhador PJ (em 2026)

Aspectos	Trabalhador CLT	Trabalhador PJ
Natureza da relação	Relação de emprego regida pela CLT	Relação civil/comercial de prestação de serviços
Vínculo jurídico	Há vínculo empregatício reconhecido	Não há vínculo empregatício

Subordinação	Está subordinado ao empregador, seguindo ordens e horários	Atua com autonomia e liberdade na execução do trabalho
Pessoalidade	O trabalho deve ser prestado de forma personalíssima	Pode ser substituído por outro profissional da empresa
Onerosidade	Recebe salário fixo e benefícios trabalhistas	Recebe honorários conforme contrato
Não eventualidade	Prestação de serviço contínua e habitual	Prestação de serviço eventual ou por demanda
Encargos sociais e tributos	Custos suportados em parte pelo empregador (INSS)	O próprio trabalhador recolhe seus tributos e contribuições, de forma privada
Direitos trabalhistas	13º salário, férias, FGTS, aviso prévio, seguro-desemprego etc.	Não possui direitos trabalhistas, apenas benefícios previstos em contrato
Regime previdenciário	Vinculado obrigatoriamente ao RGPS	A contribuição é facultativa

Fonte: Elaborado pela autora.

Tendo sido abordadas as características da “pejotização”, insta ressaltar que uma de suas principais manifestações da constituição de PJ ocorre na forma de MEI (Bernardini, 2019), uma vez o empregador, ao propor uma parceria com o seu colaborador, tem como objetivo de realizar o pagamento tão somente da atividade realizada pelo MEI, de forma que o desobriga a arcar com os demais ônus trabalhistas. Instituído pela Lei Complementar nº 128/2008, Bernardini (2019) ainda explica que, em que pese seja expressamente vedada a utilização do MEI com o

intuito de substituir a relação empregatícia, continua sendo um meio recorrente para a substituição da relação empregatícia.

Para Hammes e Bitencourt (2019), a política pública do MEI foi instituída com a finalidade de oferecer uma solução para a informalidade no mercado de trabalho brasileiro, de forma a não desagradar o capital.

Ademais, Franco Filho (2019) externaliza que o trabalhador que é “pejotizado” acaba por se sujeitar a esses acordos devido à necessidade de sobrevivência. Conforme o próprio expõe, o trabalhador “aceita ser um PJ, traveste-se de empresa individual privada, transforma-se em um microempresário individual (MEI), porém nada mais é do que um simples empregado”.

No mesmo sentido, Santos (2019) destaca que a admissão de prestadores de serviços autônomos, conforme previsto no art. 442-B da CLT, pode abrir caminho para a substituição em larga escala de empregados formais por pessoas jurídicas, como MEIs. Isso ocorre porque, ao transformar o antigo funcionário em um suposto empreendedor individual, o empregador rompe de maneira artificial o vínculo trabalhista existente.

Nessa perspectiva, seguindo em frente, a linha que separa essas duas relações tem se tornado cada vez mais tênue diante das transformações nas dinâmicas produtivas e da busca empresarial por maior flexibilidade e redução de encargos trabalhistas (Silva; Soares, 2023).

Essa forma de contratação, embora possa representar liberdade e autonomia em situações legítimas, muitas vezes configura fraude às normas trabalhistas e previdenciárias, comprometendo a efetividade da proteção social e o equilíbrio financeiro do sistema de seguridade, uma vez que a pessoa jurídica trabalha sob os mesmos aspectos de um trabalhador celetista (Ferreira, 2025).

É nesse contexto que surge o fenômeno da “pejotização”, prática por meio da qual o vínculo de emprego é mascarado sob a aparência de uma relação autônoma, mediante a constituição de PJ pelo próprio trabalhador (Zanatta, 2025).

Dando continuidade ao estudo, o próximo capítulo apresenta um panorama do mercado de trabalho brasileiro, destacando as transformações recentes e os desafios enfrentados diante das novas formas de contratação e organização laboral.

3.1 Panorama do emprego formal no Brasil

Conforme dados do IBGE (2022), publicados no relatório de Estatísticas dos Cadastros de Microempreendedores Individuais, o Brasil registrou um crescimento notável na modalidade de contratação de MEI no ano de 2022. Naquele ano, havia cerca de 14,6 milhões de MEIs ativos no país, representando um aumento de 1,5 milhão de cadastros em relação a 2021, quando o total era de 13,1 milhões.

A análise do perfil socioeconômico desses empreendedores levanta questões sobre a natureza do trabalho formalizado. Em 2022, 9,1 milhões de MEIs não possuíam nível superior, totalizando 86,5%, enquanto apenas 1,4 milhão possuía ensino superior, representando 13,5% do total.

Cumprir destacar ainda que, em relação à dinâmica do mercado de trabalho, o estudo do IBGE revelou que 17,3% dos MEIs (2,5 milhões) mantinham, concomitantemente, um vínculo empregatício formal (CLT) até 31 de dezembro de 2022. Ainda, ao examinar os MEIs filiados em 2022 que possuíam vínculo prévio, observou-se que a maioria (mais da metade) foi desligada involuntariamente. A principal causa de desligamento formal prévio, com 60,7%, foi motivada pelo empregador ou por justa causa, ao passo que apenas 24,8% ocorreram por decisão do empregado (rescisão sem justa causa ou exoneração a pedido do servidor).

De forma convergente, Franco Filho (2019) observa que, em muitos casos, o empregado é desligado de suas funções em um dia e, logo após, é readmitido como pessoa jurídica, desempenhando exatamente as mesmas tarefas. Essa prática, segundo o autor, configura uma clara tentativa de burlar a legislação trabalhista.

Nesse mesmo sentido, dados do eSocial, sistema digital do governo federal voltado ao registro de informações trabalhistas, previdenciárias, fiscais e de FGTS, reforçam a tendência de migração de trabalhadores formais para a condição de pessoa jurídica. Em audiência pública no STF acerca dos efeitos econômicos e sociais da “pejotização” no mercado do trabalho, a auditora-fiscal do Trabalho Lorena Guimarães Arruda apresentou que, entre janeiro de 2022 e julho de 2025, cerca de 5,5 milhões de trabalhadores demitidos passaram à condição de PJ, sendo 4,4 milhões na categoria de MEI.

Ainda segundo a auditora, mais de 55% dos MEIs nesse período correspondem a ex-trabalhadores que continuam exercendo as mesmas funções nas empresas, mas agora sem o guarda-chuva de proteção da CLT. Lorena explicou que

“O que observamos é um movimento que transforma o trabalhador em prestador de serviço sem alterar, de fato, as condições da relação de trabalho. A subordinação e o controle permanecem, mas os direitos desaparecem”.

Somado a isso, mediante o estudo técnico realizado pelo Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho (Cesit) para averiguar os impactos econômicos da “pejotização” irrestrita, Petrini e Welle (2025) expõem que os defensores da “pejotização” geralmente utilizam ao menos dois argumentos: a) o foco é tão somente na empresa e nos custos laborais e b) focam no benefício a curto prazo. Dessa forma, além de não observarem os efeitos dinâmicos dessa atividade a médio e longo prazo, há a idealização e promoção de que o conjunto de proteções ao trabalhador são um entrave ao crescimento econômico.

À vista disso, a prevalência de desligamentos involuntários revela que a adesão ao regime de MEI, frequentemente, é motivada por necessidade de subsistência e não por iniciativa empreendedora autônoma.

Na sequência, será analisado o entendimento do STF quanto à ADPF 324 e o ARE 1.532.603, decisões que desempenham papel central na consolidação da jurisprudência sobre a terceirização e a “pejotização” no Brasil.

3.2 A posição do Supremo Tribunal Federal sobre a pejotização: ADPF 324 e ARE 1.532.603

A “pejotização” surge também como um desdobramento contemporâneo da terceirização. Trata-se de uma modalidade contratual na qual o trabalhador, para continuar prestando serviços à empresa, constitui uma pessoa jurídica individual, muitas vezes sem empregados, e passa a atuar formalmente como fornecedor de serviços, embora a essência da relação laboral permaneça inalterada. Essa prática, como observa Oliveira (2023), configura uma das principais formas de terceirização atuais, pois mantém a lógica de intermediação e redução de custos trabalhistas, mesmo quando a empresa prestadora é representada apenas pelo próprio trabalhador.

Segundo Krein (2018), as alterações promovidas pelas Leis nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização) e nº 13.467/2017 (Lei da Reforma Trabalhista), ampliaram as possibilidades de flexibilização das relações de trabalho, criando um verdadeiro leque de opções contratuais à disposição dos empregadores. Essa flexibilização, contudo,

reforçou a vulnerabilidade do trabalhador e acentuou a assimetria de poder entre as partes, fragilizando a proteção social.

Delgado (2019) define a terceirização como o fenômeno que dissocia a relação econômica de trabalho da relação jurídico-trabalhista correspondente, inserindo o trabalhador no processo produtivo da empresa tomadora sem que esta assuma as obrigações trabalhistas diretas, as quais permanecem vinculadas a uma entidade intermediária. De modo semelhante, Marcelino e Cavalcante (2012) conceituam a terceirização como o processo de contratação de mão de obra por meio de empresa interposta, cujo objetivo primordial é reduzir custos com a força de trabalho e externalizar os conflitos trabalhistas.

Nesse contexto, a “pejotização” pode ser compreendida também como uma forma específica de terceirização, caracterizada por um contrato mercantil de prestação de serviços entre PJ e o contratante, em que se disfarça a relação de emprego sob o manto de uma relação empresarial. Essa dinâmica tem sido crescentemente validada por decisões judiciais que reconhecem a licitude da contratação de empresários individuais, inclusive em atividades diretamente ligadas à finalidade principal das empresas contratantes, deslocando o foco das discussões para o reconhecimento do vínculo empregatício (Silva; Soares, 2023).

Desse ponto em diante, os capítulos seguintes dedicam-se à análise de dois casos concretos julgados pelo STF, a ADPF 324 e o ARE 1.532.603. Essas decisões representam marcos na redefinição das formas de contratação no Brasil, especialmente quanto à terceirização e à “pejotização”.

3.2.1 Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental 324

A ADPF 324, ajuizada junto ao STF, tratou da terceirização de serviços, se seria lícito contratar mão-de-obra terceirizada para atividades-fim da empresa tomadora de serviços. Isto é, em 30/08/2018, por maioria absoluta, e tendo o Ministro Luís Roberto Barroso como relator da processo em epígrafe, julgada conjuntamente com o Recurso Extraordinário 958.252 (RE) - que foi o precursor para o ajuizamento da ADPF 324 -, restou fixada a seguinte tese:

I - É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante

e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993.

No caso em tela, o objeto da ação era verificar se a terceirização da atividade-fim da empresa tomadora de serviços seria constitucional ou não. No fim, a terceirização de atividade-fim foi considerada constitucional, desde que observados determinados elementos, por exemplo, a responsabilidade subsidiária da empresa contratante e a necessidade de ser empresas distintas (empresa tomadora + empresa terceirizada).

Desse modo, isso acabou alterando o panorama da terceirização no mercado de trabalho já que até então havia entendimento majoritário de que a terceirização se restringia a atividades-meio.

De tal forma, seguindo adiante, complementar à ADPF 324, fixou-se também o Tema 725:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Em complemento ao entendimento firmado na ADPF 324, o Tema 725 complementou e consolidou a licitude da terceirização e de outras formas de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas. O STF, ao analisar o caso, consolidou a compreensão de que a livre iniciativa e a autonomia privada devem orientar a organização das relações produtivas, desde que mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante quanto às obrigações trabalhistas. Assim, o Tema 725 reforçou a orientação já adotada na ADPF 324, conferindo caráter vinculante e uniformizador à tese da terceirização ampla.

Para que o entendimento se torne mais esclarecedor, torna-se importante diferenciar o significado de cada atividade. Feijó (2011) explica que entende-se por atividade-fim aquela que se caracteriza por ser a função principal de uma empresa, como a produção de bens ou a prestação de serviços que ela oferece em seu contrato social. Por exemplo, em um hospital, a atividade-fim é o atendimento médico e hospitalar. No que se refere à atividade-meio, esta é definida pelas atividades de suporte que não estão ligadas diretamente ao objetivo principal, mas que são necessárias para o funcionamento da empresa, como limpeza, segurança e manutenção.

À vista disso, com o julgamento da ADPF 324 e a fixação do Tema 725, o STF admitiu que a distinção entre atividade-meio e atividade-fim não deve limitar a terceirização. Ou seja, qualquer etapa do processo produtivo pode ser terceirizada, desde que não haja fraude ou supressão de direitos trabalhistas e que se mantenha a responsabilidade subsidiária da empresa contratante.

Porém, antes desse entendimento, por muito tempo, a regulamentação da terceirização no Brasil esteve fortemente ancorada na interpretação da Súmula nº 331 do TST, que limitava a prática à execução de atividades-meio. A Justiça do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho atuavam de forma contundente no combate à terceirização de serviços relacionados à atividade-fim das empresas, argumentando que tal prática afrontava o princípio da isonomia, impedia a integração dos trabalhadores ao quadro funcional das empresas contratantes e contribuía para a fragmentação das categorias profissionais (Weigand Neto; Souza, 2018).

Portanto, diante dessa redefinição do conceito de terceirização, ampliaram-se as possibilidades de seu uso de maneira indevida, permitindo que alguns empregadores a empreguem como estratégia para encobrir relações trabalhistas típicas.

3.2.2 Recurso Extraordinário com Agravo nº 1.532.603

Concernente ao ARE nº 1.532.603, este foi interposto por Gustavo Ribas da Silva contra acórdão do TST, uma vez que este julgou pela improcedência da reclamação trabalhista, declarando a licitude do contrato de prestação de serviços que foi firmado entre as partes. No caso, o TST afastou o reconhecimento do vínculo empregatício entre um corretor e uma seguradora, considerando a existência de um contrato de prestação de serviços firmado entre as partes, sob a forma de franquia.

Diante disso, o TST concluiu pela inexistência de uma relação empregatícia em espécie.

Diante disso, o Plenário do STF, por maioria, admitiu a repercussão geral da matéria constitucional versada nos autos, dando ensejo ao Tema nº 1389, em que será apreciada a: “Competência e ônus da prova nos processos que discutem a existência de fraude no contrato civil/comercial de prestação de serviços; e a licitude da contratação de pessoa jurídica ou trabalhador autônomo para essa finalidade”.

Ainda que o caso concreto em tela discorre sobre contratos de franquia, o relator explicou que a discussão em questão não está limitada somente a esse tipo de contrato, frisando o reconhecimento da repercussão geral do tema.

No caso, o ministro-relator destacou que a controvérsia acerca da legalidade desses contratos tem sobrecarregado o STF, em razão do elevado número de reclamações contra decisões da Justiça do Trabalho que, em diferentes instâncias, deixam de aplicar o entendimento já consolidado pela Corte sobre a matéria. Diante desse cenário, o Plenário reconheceu a repercussão geral do tema, sob o nº 1389, abrangendo não apenas a validade desses contratos, mas também a competência da Justiça do Trabalho para apreciar alegações de fraude e a distribuição do ônus da prova entre trabalhador e contratante.

Assim, com o julgamento do ARE 1.532.603, existe a pretensão de uniformizar a jurisprudência sobre casos que englobam a “pejotização”, bem como acerca de contratos que não se encaixam no precedente da terceirização, de forma.

Para melhor entendimento, apresenta-se, a seguir, um quadro demonstrativo quanto às discussões de cada caso concreto:

Quadro 5 - Resumo comparativo (em 2026)

Instrumento	Natureza	Objetivo principal	Tese fixada ou tema central
ADPF 324	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental	Constitucionalidade da terceirização da atividade-fim	Terceirização da atividade-fim é lícita, com responsabilidade subsidiária
Tema 725	Tema de	Terceirização de	“É lícita a

	Repercussão Geral	serviços para atividade-fim da empresa	terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas [...]”
ARE 1.532.603	Recurso Extraordinário com Agravo	Contratação de pessoa jurídica/autônomo (“pejotização”) e fraude	Questão em discussão: licitude dessas contratações + competência/ônus da prova
Tema 1389	Tema de Repercussão Geral	Fraude em contrato de prestação de serviços/”pejotização”	Delimitar quando a contratação de pessoa jurídica é lícita ou constitui vínculo/fraude

Fonte: Supremo Tribunal Federal. Elaborado pela autora.

À vista disso, conforme entendimento expresso na Nota Técnica nº 3025/2025 do MTE, dependendo do que for decidido pelo STF, quanto ao Tema 1389, poderá ocorrer a derrogação da legislação trabalhista em vigor, de forma a dismantelar a proteção social trabalhista em normas da Constituição Federal e da CLT.

Nessa conjuntura, uma vez que ocorre a negociabilidade dessas normas de proteção do trabalho, em virtude dos princípios da livre iniciativa e da liberdade de organização produtiva, o STF dá margem para a relativização dos critérios utilizados para o enquadramento das relações de trabalho.

Sob essa ótica, pelo vínculo celetista ser mais oneroso, abre-se margem para a possibilidade de empregar o trabalhador de forma diferente a não ser a de CLT. Na prática, a contratação celetista de trabalhadores, que deveria ser a regra, tende a se tornar a exceção.

De tal modo, dando prosseguimento à pesquisa, os próximos capítulos abordam os impactos da “pejotização” sobre a seguridade social, com ênfase nas consequências dessa prática para o financiamento e a sustentabilidade do sistema.

4 A PEJOTIZAÇÃO E A SUSTENTABILIDADE DA SEGURIDADE SOCIAL

A migração de trabalhadores do regime celetista para o de PJ é um movimento impulsionado pela busca empresarial pela redução de custos (Ferreira, 2025), de modo a surtir um efeito direto sobre o sistema de seguridade social, que abrange saúde, previdência e assistência social (Ansiliero; Costanzi, 2024).

Os impactos da “pejotização” e da formalização extrapolam o mercado de trabalho, afetando diretamente a arrecadação de impostos e contribuições que financiam atividades públicas, em especial a previdência social (Arantes *et al.*, 2018). A arrecadação previdenciária representa a maior parcela do total destinado à seguridade social e, por isso, é a que tende a ser mais afetada pelas mudanças introduzidas pela reforma trabalhista de 2017 (Arantes *et al.*, 2018).

Salienta-se que as principais fontes de financiamento da previdência provêm das contribuições de assalariados e empregadores, especialmente vinculadas aos empregos com carteira assinada, o que evidencia a vulnerabilidade do sistema frente ao crescimento da pejotização (Arantes *et al.*, 2018).

Além dos impactos econômicos, a “pejotização” também gera consequências jurídicas. Conforme destaca a Nota Técnica nº 3025/2025, a tese que vem sendo firmada pelo STF pode desconstituir a natureza trabalhista de diversas relações jurídicas em que o trabalho constitui o objeto principal.

Nessas situações, os contratos passarão a ser considerados de natureza civil, cabendo sua apreciação à Justiça Comum, e não mais à Justiça Especializada em matéria trabalhista. Como consequência, os indivíduos engajados nesses contratos deixarão de ser considerados trabalhadores formais, passando a atuar como autônomos, prestadores de serviços, empreendedores ou sócios, regidos pela legislação civil e comercial. Essa mudança implica impactos diretos sobre a arrecadação previdenciária, uma vez que essas pessoas não contribuirão ao sistema como assalariados, comprometendo a sustentabilidade da Previdência Social e a proteção social dos trabalhadores.

O principal fluxo de recursos para o financiamento da previdência social é retirado devido ao fenômeno da “pejotização”. A prática de contratar via PJ, especialmente de maneira fraudatória, altera a estrutura de encargos sobre o trabalho, que resulta em alíquotas menores de impostos e contribuições previdenciárias, constituindo a perda da arrecadação fiscal. Com a “pejotização”, os

trabalhadores deixam de contribuir de forma compulsória ao INSS, como ocorre quando aqueles trabalham a partir do regime celetista (Petrini; Welle, 2025).

Assim, uma vez que há a diminuição da contribuição, conseqüentemente ocorre a redução da arrecadação fiscal. A título de exemplo, um empregado que é regido pela CLT, ao receber um salário mínimo, acaba gerando uma arrecadação previdenciária total de R\$ 432,63. Isso significa que o valor contribuído tanto pelo trabalhador quanto pelo empregador acarreta o referido valor (Brancher; Marconi, 2024).

À luz do exposto, de acordo com a Nota Técnica n° 3025/2025 do MTE, em janeiro de 2025, a contribuição previdenciária mensal do MEI foi reajustada de R\$ 70,60 para R\$ 75,90, correspondendo a 5% do salário-mínimo, atualmente fixado em R\$ 1.518,00. O que significa que, diferentemente do procedimento que ocorre com a alíquota de contribuição referente ao empregado CLT, que aumenta de acordo com o salário do trabalhador, o MEI contribui à previdência social por meio de valores fixos mensais, que não variam conforme seu faturamento.

Além disso, a “pejotização” resulta no comprometimento da política de proteção social fundamentada na Constituição Federal, retirando o trabalhador da guarda protetional dos direitos criados pela CLT. Nesse sentido, destacam-se os seguintes exemplos: a redução no valor médio de benefícios futuros da aposentadoria, FGTS e multa rescisória, a ausência de seguro-desemprego, de férias remuneradas (com adicional de 1/3), licenças remuneradas por doença ou maternidade, e 13° salário.

Cumprir destacar que, ainda segundo a Nota Técnica n° 3025/2025, o empregador, ao fraudar a legislação para deixar de cumprir com suas obrigações previdenciárias e tributárias, acaba por causar prejuízo em toda a coletividade, uma vez que compromete a arrecadação necessária para a manutenção da previdência e assistência social. O MEI, que é frequentemente utilizado no processo de “pejotização”, já demonstra certa instabilidade estrutural, dado que os benefícios previdenciários concedidos aos MEIs poderão ultrapassar em 80% o valor de suas contribuições.

Não somente isso, mas a “pejotização” além de afetar a previdência social, igualmente afeta componentes como a segurança e saúde dos trabalhadores, preconizando-os na atividade laboral. A “pejotização”, ao diminuir artificialmente o quantitativo de trabalhadores celetistas, impacta no cálculo das cotas para aprendizes e pessoas com deficiência. Além de recair sobre órgãos preventivos importantes,

como o de Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT), cuja obrigatoriedade recai sobre empregados celetistas e depende do número de empregados; e o de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA), que é de semelhante relevância para empresas com trabalhadores celetistas.

Esses órgãos explicam que essa “pejotização” expõe os trabalhadores a riscos ocupacionais insondáveis, de forma que acabam não sendo contemplados no gerenciamento de riscos ocupacionais. Desse modo, devido à sua invisibilidade, ocorre o comprometimento das normas de saúde e segurança.

Ainda, a “pejotização” acaba resultando em jornadas excessivas de trabalho, em condições insalubres de trabalho, uma vez que não há o limite de 44 horas (quarenta e quatro) semanais que são aplicadas aos celetistas (Petrini; Welle, 2025).

4.1 Fraudes trabalhistas: mecanismos de controle e fiscalização

Configura-se fraude quando, a partir da análise das circunstâncias fáticas e das provas constantes nos autos, verificam-se os elementos da relação de emprego previstos nos arts. 2º e 3º da CLT, apesar da tentativa de ocultá-los mediante uma roupagem de contratação civil (Pritsch, 2025).

A fraude torna-se mais evidente em atividades que exigem baixa qualificação, nas quais a subordinação jurídica é facilmente identificável, como ocorre, por exemplo, com serventes de pedreiro “pejotizados”, que invariavelmente se subordinam ao pedreiro ou ao mestre de obras. Já em funções que demandam maior especialização técnica, é comum que o profissional detenha maior autonomia e conhecimento, de modo que a subordinação se restringe, em geral, a aspectos como tempo, local, destinatário e valor do serviço, sem ingerência sobre o conteúdo técnico da execução (Pritsch, 2025).

Ressalta-se ainda que a maior parte dos trabalhadores, especialmente aqueles de renda mais baixa ou intermediária, que representam de 70% a 95% da população ocupada, a depender da faixa salarial considerada, não dispõe de poder de barganha suficiente para resistir à imposição de uma forma jurídica fraudulenta para um contrato que, na realidade, é de natureza subordinada (Pritsch, 2025).

No ano de 2024, de acordo com dados da PNAD Contínua, verifica-se na Tabela 1 abaixo, as principais faixas de renda da população brasileira economicamente ocupada:

Tabela 1: Classificação da Renda da População Ocupada no Brasil – PNAD Contínua 2024

Até 40%	Até R\$ 1.624,00
Entre 30% e 70%	De R\$ 1.624,00 a R\$ 2.987,00
Entre 70% e 90%	De R\$ 2.987,00 a R\$ 6.035,00
Entre 90% e 95%	De R\$ 6.035,00 a R\$ 9.956,00
De 95% a 99%	De R\$ 9.956,00 a R\$ 20.337,00
Acima de 99%	Acima de R\$ 20.337,00

Fonte: Pritsch (2025, p. 12).

Assim, a partir da tabela 1, Pritsch (2025) esclarece que, embora muitos debates sobre “pejotização” se concentrem em profissionais altamente qualificados e bem remunerados, eles representam uma minoria dentro da realidade das ações trabalhistas. Na prática, a maioria dos casos que chegam às Varas do Trabalho envolve trabalhadores de menor renda, onde há muita informalidade, contratos feitos sem registro ou tentativas de ocultar o vínculo de emprego.

Nessa perspectiva, a Nota Técnica nº 3025 (2025) expõe que a principal base da atuação da política pública de combate à informalidade e às fraudes trabalhistas é pela constituição da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) e do trabalho dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs). Entretanto, a possível autorização ilimitada da “pejotização” ameaça inviabilizar, na prática, o exercício dessa competência fiscalizatória. Caso a forma prevaleça sobre a realidade, o reconhecimento do vínculo de emprego ficaria limitado apenas às situações em que o empregador não cria qualquer artifício jurídico para encobrir a prestação de serviços, impedindo o AFT de identificar a relação empregatícia mesmo diante de elementos fáticos que claramente a caracterizam.

Esse risco é agravado pelo fato de o STF, ao analisar a ADPF 324, o Tema 725 e então o Tema 1389, tratar arranjos formalmente distintos, como terceirização e “pejotização”, sob a mesma perspectiva da liberdade de organização produtiva e da livre iniciativa. Nessa leitura ampla, a “pejotização” tem sido equivocadamente considerada uma simples espécie de terceirização, o que estende a ela a presunção de licitude reconhecida para a terceirização em geral. Assim, qualquer tese que venha a ser fixada no Tema 1389 poderá ser aplicada indistintamente a contratações civis e comerciais, inclusive a autônomos, pessoas jurídicas individuais e demais formas contratuais criadas para substituir a relação de emprego.

Uma decisão judicial que privilegie a forma sobre a realidade, como alerta a Nota Técnica nº 3025/2025, esvazia completamente a política nacional de combate à informalidade conduzida pela SIT. Isso porque o combate às fraudes ao vínculo de emprego é uma política pública institucionalizada e historicamente estruturada no âmbito da Inspeção do Trabalho, presente em compromissos formais assumidos pelo MTE. A SIT, enquanto órgão responsável por dirigir, coordenar, avaliar e controlar as ações de auditoria trabalhista, bem como por planejar estrategicamente a atuação nacional da Inspeção do Trabalho, direciona esforços e recursos públicos para coibir práticas fraudulentas e assegurar a formalização trabalhista.

No Plano Plurianual (PPA) 2024–2027, inclusive, essa missão institucional é reforçada. A SIT é responsável pelo objetivo específico de aumentar a formalização do vínculo de emprego por meio de ações de inspeção do trabalho, inserido no programa de Promoção do Trabalho Decente, Emprego e Renda. Diante disso, a SIT assumiu a meta de destinar 12% dos esforços fiscais, em 2024, e 15%, em 2025, especificamente ao enfrentamento das fraudes ao vínculo de emprego.

Diante desse cenário, fica evidente que decisões judiciais que fragilizam a possibilidade de reconhecimento do vínculo por parte dos AFTs não apenas comprometem a eficácia da inspeção, mas também desestruturaram toda uma política pública de Estado dedicada à promoção do trabalho decente, à garantia de direitos e à proteção social dos trabalhadores brasileiros.

Ainda segundo a Nota Técnica nº 3025 (2025), durante a vigência do PPA anterior (2020–2023), as ações de combate às fraudes tiveram participação significativa nos resultados da fiscalização voltada à informalidade. Apenas em 2022, o número de trabalhadores encontrados em situação irregular de registro, em fiscalizações que identificaram algum tipo de arranjo formal fraudulento na

contratação, correspondeu a 39,41% do total de trabalhadores irregulares. O gráfico 3 a seguir apresenta a quantidade de trabalhadores em situação irregular, distinguindo aqueles vinculados a arranjos formais fraudulentos daqueles cuja irregularidade não envolvia esse tipo de prática.

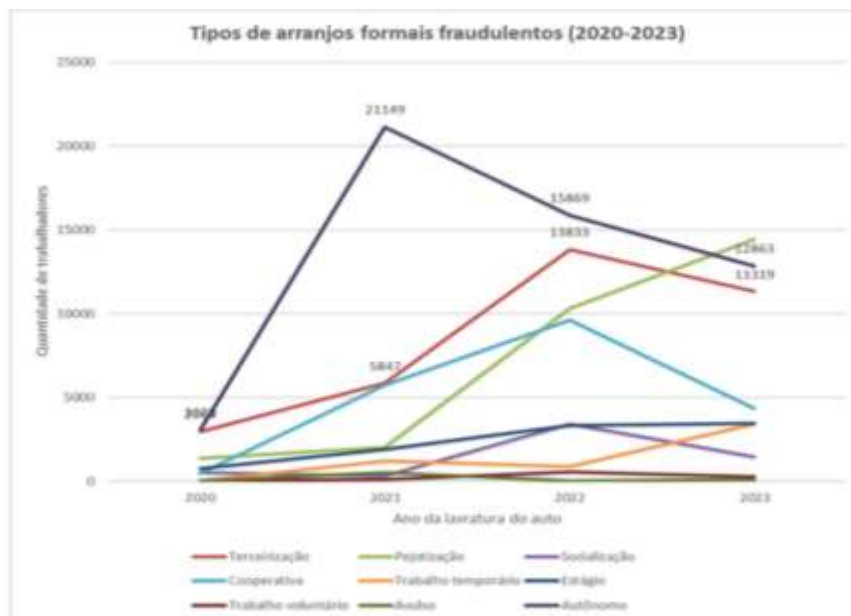
Gráfico 3 - Classificação dos trabalhadores irregulares conforme a presença ou ausência de fraude



Fonte: Nota Técnica nº 3025 do Ministério do Trabalho e Emprego (2025).

É destacado ainda que, durante esse mesmo período, Os principais tipos de arranjos formais fraudulentos que apresentaram maior incidência nas ações de fiscalização foram: i) contratações registradas como “autônomos”, que envolveram 52.951 trabalhadores; ii) “terceirização”, com 33.963 trabalhadores; e iii) “pejotização”, que alcançou 28.155 trabalhadores. O gráfico 4 abaixo evidencia uma tendência de crescimento tanto dos casos de terceirização quanto dos de “pejotização” ao longo do período analisado.

Gráfico 4 - Tipos de arranjos formais fraudulentos do período entre 2020 e 2023



Fonte: Nota Técnica n° 3025 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Dessa maneira, a Nota Técnica n° 3025 (2025) evidencia que o julgamento do Tema 1389 tem potencial para comprometer toda a política pública de combate à informalidade conduzida pela SIT, caso privilegie a forma em detrimento da realidade e deixe de conferir, de maneira expressa, tratamento específico às situações de fraude, tal como ocorreu após a fixação da tese relativa à terceirização no Tema 725.

Conforme a tabela 1 a seguir, as atividades econômicas com maior número de trabalhadores identificados em autos de infração lavrados entre 2019 e 2024, em fiscalizações que constataram a adoção de arranjos contratuais fraudulentos. Observa-se que tais práticas atingem setores diversos, incluindo limpeza em prédios e domicílios, construção civil, enfermagem, ensino, artes cênicas, serviços advocatícios, restaurantes e comércio varejista, revelando a amplitude e a gravidade da questão.

Figura 1 - Atividades econômicas com maior incidência de trabalhadores envolvidos em arranjos contratuais fraudulentos identificados em autos de infração (2019–2024)

CNAE	descrição	2019	2020	2021	2022	2023	2024	total
8610101	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO HOSPITALAR, EXCETO PRONTO-SOCORRO E UNIDADES PARA ATENDIMENTO A URGÊNCIAS	10396	298	2409	2412	4891	1519	21925
8660700	ATIVIDADES DE APOIO À GESTÃO DE SAÚDE	536	0	18451	1215	914	21	21137
7490104	ATIVIDADES DE INTERMEDIÇÃO E AGENCIAMENTO DE SERVIÇOS E NEGÓCIOS EM GERAL, EXCETO IMOBILIÁRIOS	3	33	962	9733	2567	5383	18681
8220200	ATIVIDADES DE TELEATENDIMENTO	10782	771	3	12	163	37	11768
8610102	ATIVIDADES DE ATENDIMENTO EM PRONTO-SOCORRO E UNIDADES HOSPITALARES PARA ATENDIMENTO A URGÊNCIAS	672	142	279	1954	7133	799	10979
8121400	LIMPEZA EM PRÉDIOS E EM DOMÍLIOS	20	0	4	7195	0	1320	8539
4930202	TRANSPORTE RODOVIÁRIO DE CARGA, EXCETO PRODUTOS PERIGOSOS E MUDANÇAS, INTERMUNICIPAL, INTERESTADUAL E INTERNACIONAL	281	614	760	422	369	5155	7601
7820500	LOCAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA	5	0	1	6002	65	0	6073
8630504	ATIVIDADE ODONTOLÓGICA COM RECURSOS PARA REALIZAÇÃO DE PROCEDIMENTOS CIRÚRGICOS	787	73	272	1840	951	444	4367
4120400	CONSTRUÇÃO DE EDIFÍCIOS	2592	247	521	331	436	173	4300
8650001	ATIVIDADES DE ENFERMAGEM	1	0	174	743	559	2673	4160
9430800	ATIVIDADES DE ASSOCIAÇÕES DE DEFESA DE DIREITOS SOCIAIS	754	18	979	1727	269	280	4027
8599699	OUTRAS ATIVIDADES DE ENSINO NÃO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	3366	11	0	48	249	36	3710
4711302	COMÉRCIO VAREJISTA DE MERCADORIAS EM GERAL, COM PREDOMINÂNCIA DE PRODUTOS ALIMENTÍCIOS - SUPERMERCADOS	258	222	1066	481	1459	182	3668
9001999	ARTES CÊNICAS, ESPETÁCULOS E ATIVIDADES COMPLEMENTARES NÃO ESPECIFICADAS ANTERIORMENTE	1	0	0	55	184	2694	2934
8712300	ATIVIDADES DE FORNECIMENTO DE INFRA-ESTRUTURA DE APOIO E ASSISTÊNCIA A PACIENTE NO DOMÍLIO	419	190	1938	121	79	40	2787
6911701	SERVIÇOS ADVOCATÍCIOS	281	566	32	108	175	1559	2721
5611201	RESTAURANTES E SIMILARES	259	25	157	604	834	718	2597
4642701	COMÉRCIO ATACADISTA DE ARTIGOS DO VESTUÁRIO E ACESSÓRIOS, EXCETO PROFISSIONAIS E DE SEGURANÇA	3	0	0	0	0	2587	2590
8630502	ATIVIDADE MÉDICA AMBULATORIAL COM RECURSOS PARA REALIZAÇÃO DE EXAMES COMPLEMENTARES	297	86	92	752	1198	70	2495

Fonte: Nota Técnica nº 3025 do Ministério do Emprego e Trabalho (2025, p. 10).

Somado a isso, a título de exemplos, a Nota Técnica nº 3025 (2025) apresentou casos específicos de autos de infração que demonstram o abuso da liberdade de organização produtiva para fraudar direitos:

Quadro 8 - Achados de auditoria em fiscalizações de fraude ao vínculo empregatício

Categoria	Fraude lavrada
<p>Saúde (Auto de Infração nº 21.841.794-2)</p>	<p>Foi lavrado pela contratação fraudulenta de 2.117 médicos por uma empresa de planos e infraestrutura de saúde. As entrevistas revelaram que alguns médicos sequer conheciam seus supostos "sócios", caracterizando fraude e ausência de <i>affectio societatis</i>.</p>

<p>Locação de mão de obra via MEI (Auto de Infração nº 22.396.139-6)</p>	<p>Uma empresa de locação de mão de obra temporária contratou 2.818 trabalhadores como MEI para serviços como limpeza, controle de acesso e apoio administrativo para órgãos públicos, mas não possuía nenhum empregado registrado. O auto de infração destacou o vício de consentimento na inscrição dos trabalhadores como MEI.</p>
<p>Setor de Serviços (Auto de Infração nº 22.421.780-1)</p>	<p>Em uma clínica de terapia, a empresa orientava a constituição de PJ como condição para contratar. Os registros de ponto analisados no auto de infração revelaram irregularidades e jornadas excessivas, com trabalhadoras cumprindo jornadas de até 12 horas e 39 minutos por dia, demonstrando a precarização do trabalho.</p>
<p>Coleta de Resíduos (Auto de Infração nº 21.120.526-5)</p>	<p>lavrado contra uma empresa de coleta de resíduos em Belém/PA pela contratação irregular de 25 trabalhadores como "pejotas" (motoristas de caçamba). A fiscalização resultou em outros 18 autos por violações às normas de descanso, registro de jornada e normas de saúde e segurança do trabalho (NRs). Entre as irregularidades constatadas, destacam-</p>

	<p>se jornadas excessivas, com alguns trabalhadores atuando até quinze dias consecutivos sem o descanso semanal de 24 horas previsto legalmente.</p>
<p>Comércio e serviços (Auto de Infração nº 22.629.792-6)</p>	<p>Um empreendimento (franquias e filiais) no segmento de <i>pet shops</i> empregava apenas 17 trabalhadores registrados como CLT em todos os 30 estabelecimentos espalhados pelo Brasil, apesar de possuir inúmeros outros que prestavam serviços de forma subordinada, pessoal e onerosa, evidenciando o abuso do direito de organização produtiva e o descumprimento de obrigações trabalhistas.</p>
<p>Comércio e locação de contêineres (Auto de Infração nº 22.621.604-7)</p>	<p>Nesse caso, a empresa possuía 169 empregados que foram contratados irregularmente como “pejotas” ou “autônomos”. Além de haver evidente discriminação entre trabalhadoras que exerciam as mesmas funções, no mesmo ambiente, mas que foram contratadas sob regimes trabalhistas diferentes.</p>

Fonte: Nota Técnica nº 3025 do Ministério do Trabalho e Emprego. Elaborado pela autora (2026).

À luz do que foi exposto até o momento, observa-se que a disseminação desses arranjos tem provocado a substituição de trabalhadores celetistas e estatutários por prestadores de serviços “pejotizados”, muitas vezes sem plena consciência de sua real condição laboral. Esse fenômeno intensifica a precarização das relações de trabalho e compromete a eficácia dos direitos fundamentais previstos no art. 7º da Constituição Federal, especialmente o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho.

Além disso, com a transformação de empregados para PJs, ocorre a fragilização das organizações sindicais, uma vez que reduzem sua base de representação e comprometem a efetividade da negociação coletiva. O trabalhador artificialmente “convertido em empresa” perde sua identidade de classe, o que enfraquece sua capacidade de mobilização e conduz ao esvaziamento de direitos historicamente conquistados.

Ademais, a “pejotização” repercute diretamente na estrutura de saúde e segurança laboral. Ao diminuir artificialmente o número de empregados formais, impede o correto dimensionamento de órgãos essenciais como o SESMT e a CIPA, “invisibilizando” trabalhadores que, na prática, estão expostos a riscos ocupacionais concretos. Dessa forma, o custo da redução indevida de encargos não é absorvido pelo empregador que se beneficia da fraude, mas transferido aos trabalhadores, ao Estado e à sociedade.

Por fim, insta salientar que, o empregador ao fraudar a legislação e ao deixar de cumprir suas obrigações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, causa prejuízo a toda a coletividade, comprometendo a arrecadação necessária à manutenção do Sistema Único de Saúde (SUS), da Previdência Social e das políticas de assistência.

Assim, a seguir, será analisado os déficits ocasionados com o aumento da “pejotização”, evidenciando que a fraude trabalhista implica diretamente na arrecadação social.

4.1 Défis previdenciários a longo prazo

A “pejotização” produz impactos econômicos e sociais significativos, ao reduzir bilhões em contribuições previdenciárias, o que prejudica tanto o trabalhador, que pode ficar desprotegido em situações de velhice, doença ou invalidez, quanto o

Estado, que acaba assumindo o ônus fiscal e social decorrente dessa perda de arrecadação (Pritsch, 2025).

O trabalhador contratado como autônomo, seja pessoa física ou jurídica, não tem acesso ao conjunto de direitos assegurados ao empregado, como verbas rescisórias, férias remuneradas, 13º salário, limitação de jornada, horas extras, licenças remuneradas e seguro-desemprego, revelando o amplo déficit de proteção nesse tipo de contratação (Pritsch, 2025).

Além disso, Pritsch (2025) ainda elucida que a generalização da “pejotização”, além de colocar em risco a sustentabilidade da previdência social, tende a instaurar uma competição predatória entre as empresas, que se veriam pressionadas a substituir empregados por formas de contratação mais baratas e precarizadas para não perder competitividade. Esse cenário poderia, na prática, esvaziar por completo os direitos trabalhistas, já que o Direito do Trabalho se tornaria meramente opcional, bastando optar por um modelo mais econômico de contratação mesmo diante de situações fáticas que evidenciam subordinação.

Costanzi *et. al* (2022) explicam que, consoante o Banco Mundial, para a composição de um sistema previdenciário, se fazem presentes três grupos de indicadores, são eles: a) ambiente, (b) desenho, e c) desempenho. Os indicadores de ambiente são os que demonstram dados demográficos e do mercado de trabalho. Já os indicadores de desenho dizem respeito à estrutura dos regimes previdenciários, abrangendo critérios como a configuração dos benefícios (benefício definido, contribuição definida ou arranjos híbridos, como o de contas nocionais), o método de financiamento (repartição simples, total ou parcial, ou capitalização plena) e o modelo de gestão adotado (público ou privado). Por fim, entre os indicadores de desempenho, destacam-se aqueles relacionados à cobertura (membros ativos e beneficiários), adequação (taxas de reposição teóricas e empíricas), impactos distributivos (taxas de custo e benefício em diferentes trajetórias), eficiência econômica (incentivos e idade efetiva de aposentadoria), eficiência administrativa (custos de gestão), segurança (riscos de investimento e biométrico), desempenho financeiro (retornos dos fundos de pensão) e sustentabilidade financeira. Assim, os impactos da “pejotização” transcendem a esfera individual, uma vez que afeta a coletividade, de modo a gerar déficits econômicos.

De acordo com a Nota Técnica nº 3025 (2025) do MTE, durante o período de janeiro de 2022 a outubro de 2024, apurou-se um déficit total de R\$ 61,42 bilhões,

devido à migração de trabalhadores celetistas para o regime de PJ/MEI, que corresponde ao déficit de Contribuição dos Empregados (CPE), de R\$ 23,79 bilhões, e o de Contribuição Patronal Previdenciária (CPP), de R\$ 37,63 bilhões.

Cumprе acrescentar que cerca de 4,8 milhões de trabalhadores, anteriormente regidos pela CLT, passaram a atuar como PJ, abrangendo MEIs, pessoas jurídicas unipessoais e sociedades empresariais com múltiplos sócios. Nesse universo, 3,8 milhões correspondiam a MEI, evidenciando a ampla adoção desse modelo de contratação.

Tendo em vista a projeção desses dados, merece destaque o fato de que o déficit que foi apresentado refere-se somente aos trabalhadores que antes eram celetistas e depois se tornaram PJ, não alcançando aqueles que já ingressaram no mercado de trabalho como PJ. Desse modo, o déficit decorrente da “pejotização” é muito maior do que se averigua, dado que essa representação se reduz ao período de 2022 a 2024, bem como não engloba os “sócios” que ingressaram antes deste intervalo de tempo.

Ainda, de acordo com levantamento da Auditoria Fiscal do Trabalho (2025), entre 2022 e 2025, a “pejotização” ocasionou um déficit estimado em R\$ 70 bilhões na previdência social, R\$ 8 bilhões no “Sistema S” e R\$ 27 bilhões no FGTS, valores que deixaram de ser destinados a áreas essenciais como habitação, saneamento, qualificação profissional e políticas de inclusão no mercado de trabalho.

Brancher e Marconi (2024) expõem que, entre os anos de 2018 e 2023, o Governo Federal teria arrecadado cerca de R\$ 144 bilhões a mais em impostos se os trabalhadores “pejotizados” fossem contratados como celetistas em empresas. Ademais, neste mesmo período, mais de R\$ 15 bilhões deixaram de ser arrecadados pelo FGTS, o que representa uma perda de mais de 40% da arrecadação total do FGTS em 2023.

De forma a exemplificar o significativo impacto da “pejotização”, em um cenário hipotético, caso 50% da força de trabalho com carteira assinada passasse a atuar como PJ, a perda arrecadatória seria de R\$ 384 bilhões por ano, que corresponderia a 16,6% da arrecadação pública federal do ano de 2023 (Brancher; Marconi, 2024).

Petrini e Welle (2025), por sua vez, ao apresentarem os modelos de simulação utilizados para avaliar os efeitos da “pejotização” no estudo técnico do CESIT, explicam que os supostos benefícios (menor custo e maior eficiência) são superados pelas consequências negativas na economia.

A primeira dessas consequências é a contração da demanda agregada, decorrente da flexibilização do mercado de trabalho. Com a “pejotização”, a renda total dos trabalhadores tende a diminuir, uma vez que há perda de componentes vinculados ao emprego formal, como benefícios trabalhistas e previdenciários, além da possibilidade de rendimentos inferiores ao salário-mínimo. Assim, essa redução da renda afeta diretamente o consumo e o dinamismo econômico. Ademais, observam-se efeitos contraditórios quanto à produtividade e ao emprego. Embora os custos empresariais possam diminuir, não há evidências de um aumento generalizado da produtividade, do nível de emprego ou da renda média. O resultado líquido é uma economia menos dinâmica e com menor capacidade de crescimento sustentado. Outro ponto relevante é o aumento da volatilidade e do desemprego. A “pejotização” torna a economia mais vulnerável a choques externos e internos, contribuindo para um nível de desemprego persistentemente mais elevado. Isso ocorre, em parte, devido à eliminação de estabilizadores automáticos, como o seguro-desemprego e a multa rescisória, que tradicionalmente funcionam como mecanismos de proteção e estímulo à demanda em períodos de crise. Por fim, os modelos indicam um aumento persistente da desigualdade de renda entre os trabalhadores. Assim, a “pejotização”, ao enfraquecer a proteção social e reduzir a previsibilidade das relações laborais, aprofunda as disparidades econômicas e compromete a sustentabilidade social a longo prazo (Petrini; Welle, 2025).

O uso contínuo da “pejotização” acarreta prejuízos ao acesso do trabalhador a benefícios e à arrecadação de contribuições destinadas ao INSS e ao FGTS, afetando diretamente a segurança e a assistência social e esvaziando um fundo essencial tanto para a proteção do trabalhador quanto para o financiamento do desenvolvimento econômico (Pritsch, 2025).

De forma a exemplificar o dano, Pritsch (2025) cita como exemplo a fraude recente do INSS quanto às aposentadorias³, em que houve o desvio de R\$ 6,3 bilhões entre o período de 2019 e 2024, fazendo uma comparação entre o valor do desvio e a perda da arrecadação devido à “pejotização”. Enquanto a fraude de desvio foi equivalente a R\$ 6,3 bilhões, conforme pesquisa da FGV (2024), a “pejotização” ocasionou até R\$ 144 bilhões em perda de arrecadação entre 2012 e 2023.

³ Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/financas/fraude-no-inss-entenda-como-vai-funcionar-o-ressarcimento-aos-aposentados/>. Acesso em: 10 mar. 2026.

Ademais, o estudo da FGV (2024) estimou uma perda de R\$ 89 bilhões em arrecadação entre 2017 e 2023, podendo, inclusive, ultrapassar R\$ 380 bilhões caso metade dos trabalhadores com carteira assinada migre para PJ. Isto posto, o avanço da “pejotização” tem gerado efeitos fiscais e previdenciários expressivos. A redução de receitas compromete as contas públicas e evidencia os riscos da flexibilização que estimula práticas contrárias à legislação trabalhista (Pritsch, 2025).

Ainda consoante o estudo da FGV (2024), o regime de MEI já apresenta um déficit atuarial estimado em R\$ 711 bilhões, com projeção de alcançar R\$ 974 bilhões devido ao aumento do salário mínimo, uma vez que a contribuição reduzida de 5% não é suficiente para sustentar os futuros benefícios previdenciários, criando distorções significativas no financiamento do sistema. De forma a enfatizar os números apresentados, Pritsch (2025) acentua:

“[...] ao tornar tais situações infensas à atuação protetiva e fiscalizatória do Estado Social de Direito, não é difícil antever mortes e adoecimento, por falta de segurança no trabalho, ou por prestação de serviços até a exaustão, diante da ausência de férias e controle de jornada. Além disso, em médio prazo, haverá uma multidão de trabalhadores em idade de aposentadoria que não terão conseguido separar valores para contribuir à previdência, podendo levar os sistemas de previdência e assistência social à ruptura” (2025, p. 16).

A justificativa utilizada aos adeptos da “pejotização” geralmente é caracterizada pela percepção de vantagens financeiras e tributárias, especialmente entre empresas que buscam reduzir custos trabalhistas e previdenciários, mas também entre trabalhadores de maior renda (Pritsch, 2025).

No entanto, embora a contratação como PJ possa oferecer remuneração líquida imediata mais elevada, tributação reduzida e, em alguns casos específicos, maior flexibilidade, sobretudo para profissionais altamente qualificados com real autonomia e poder de barganha, tais vantagens são frequentemente anuladas pela ausência de direitos trabalhistas, pelos prejuízos previdenciários decorrentes de contribuições insuficientes ou inexistentes, pela assunção de custos e riscos

empresariais antes suportados pelo empregador e pela insegurança jurídica relacionada ao rompimento contratual sem proteção indenizatória, tornando a “pejotização”, para muitos, uma alternativa apenas aparentemente vantajosa (Pritsch, 2025).

Assim, a adoção crescente da “pejotização”, ao reduzir o número de trabalhadores vinculados à CLT, evidencia a possibilidade de impactos significativos sobre a arrecadação previdenciária, contribuindo potencialmente para o aumento do déficit da previdência social. A longo prazo, essa tendência pode comprometer a sustentabilidade do sistema, dificultando a manutenção de benefícios e exigindo maiores aportes do Estado, além de intensificar desigualdades no acesso à proteção social e à segurança econômica dos trabalhadores.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mercado de trabalho, com o regime celetista, sempre foi um rio com margens bem definidas, mas devido às inundações da flexibilização e da “pejotização”, está se tornando um pântano jurídico para muitos trabalhadores. Nesses pântanos, embora o solo pareça firme (o contrato PJ formal), a sustentação real (os direitos) se perde, e o fluxo de nutrientes (arrecadação social) que alimenta a bacia hidrográfica nacional diminui, exigindo atenção urgente das autoridades para redefinir e proteger as novas margens da formalidade.

O estudo demonstrou que a expansão da informalidade constitui uma equação perversa: menos recursos ingressam nos cofres públicos justamente quando mais necessidades sociais se acumulam. A desregulamentação, frequentemente apresentada como instrumento de estímulo à criação de empregos, tem operado na direção oposta, produzindo precarização, fragilizando vínculos laborais e corroendo a base financeira do sistema previdenciário. A sustentabilidade da seguridade social - saúde, previdência e assistência - depende, de forma indissociável, da existência de relações de trabalho formais e de empregos de qualidade.

Os casos analisados evidenciam que, quando empresas recorrem a figuras como PJ, “autônomo” ou MEI para dissimular vínculos de emprego, há um possível abuso da liberdade de iniciativa. Esses arranjos, embora formalmente válidos, podem configurar fraude à legislação trabalhista, previdenciária e tributária, além de desequilibrar a concorrência e afetar a economia formal. As consequências são

amplas: queda da arrecadação, sobrecarga da seguridade social e transferência dos custos da atividade econômica para trabalhadores e para o Estado. Ademais, verificou-se que esses modelos amplificam a vulnerabilidade ocupacional, como indicam os elevados índices de precarização entre trabalhadores terceirizados e os enquadrados como PJs. A invisibilização dessas pessoas nas estatísticas e programas de saúde e segurança no trabalho impede o dimensionamento adequado de políticas essenciais, agravando a exposição a riscos e reforçando o ciclo de precarização.

À vista disso, a jurisprudência recente do STF, a partir da ADPF 324, Tema 725, ARE nº 1.532.603 e o Tema 1389, demonstra ser uma peça fundamental para compreender a perpetuação dessa precarização laboral. Apesar de decisões que expandem a autonomia empresarial na contratação, nenhuma delas eliminou a necessidade de verificar, de forma concreta, se existe ou não relação de emprego. Essa sutileza, porém, é frequentemente ignorada na prática empresarial. Muitas empresas interpretam a jurisprudência como autorização irrestrita, o que leva a um ambiente em que formas contratuais se tornam mais importantes do que a realidade do trabalho realizado. Esse desalinhamento entre forma e substância é, hoje, um dos principais motores da expansão da “pejotização”.

A iminência do julgamento do ARE nº 1.532.603 e a possível consolidação do Tema 1389 aprofunda ainda mais esse cenário de incertezas. Embora o STF reafirme, em sua linha argumentativa, que a liberdade de iniciativa deve conviver com a vedação à fraude, o impacto real dessas decisões no cotidiano das relações laborais não tem seguido essa lógica. Ao ampliar o espaço para contratações por pessoa jurídica sem fornecer critérios materiais claros para distinguir terceirização legítima de reorganização artificial do trabalho, a Suprema Corte pode, inadvertidamente, abrir caminho para uma “pejotização” ainda mais irrestrita. Na prática, empresas tendem a interpretar esses julgamentos como sinal verde para substituir vínculos celetistas por estruturas contratuais formalmente civis, mas substancialmente laborais. Assim, o ARE nº 1.532.603 não representa apenas uma disputa jurídica abstrata, mas acaba por carregar o potencial de redefinir o contorno regulatório do mercado de trabalho, ampliando assimetrias e aprofundando a corrosão da base contributiva da seguridade social.

Diante desse cenário, torna-se inevitável discutir as possibilidades de atuação institucional. Ao trabalhador, resta um campo estreito, porém existente: documentar

sua rotina, registrar ordens, metas, horários e subordinação informal, de modo a demonstrar a existência do vínculo típico caso necessite recorrer ao Judiciário. Embora essa via não resolva estruturalmente o problema, ela permite que, individualmente, se recupere aquilo que foi suprimido pela forma jurídica artificial.

REFERÊNCIAS

BERNARDINI, Nadine Carla Weis. A política pública do microempreendedor individual: MEI e suas críticas. 2019.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União: seção 1*, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 06 mar. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 06 mar. 2026.

BRASIL. Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). *Confira como ficaram as alíquotas de contribuição ao INSS*. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, [2025]. Disponível em: <https://www.gov.br/inss/pt-br/assuntos/com-reajuste-de-3-9-teto-do-inss-chega-a-r-8-475-55-em-2026>. Acesso em: 10 mar. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Nota Técnica SEI nº 3025/2025/MTE. Brasília: MTE, 2025. CAVALCANTE, Geisiane Nunes et al. O impacto do microempreendedor individual (MEI) na arrecadação do Regime Geral da Previdência Social (RGPS). *RAGC*, v. 8, n. 37, 2020.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Pejotização ameaça direitos e desestrutura políticas públicas, diz auditora fiscal do trabalho. Brasília: MTE, out. 2025. Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e)

conteudo/2025/outubro/pejotizacao-ameaca-direitos-e-desestrutura-politicas-publicas-diz-auditora-fiscal-do-trabalho. Acesso em: 14 mar. 2026.

Castells, Manuel. *A Sociedade em Rede*. Volume I de *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura*. Tradução de Roneide Venancio Mitter com a colaboração de Klauss Brandini Gerhardt. Atualização para 6ª edição: Jussara Simões. 6ª edição totalmente revista e ampliada. São Paulo: Paz e Terra, 1999. ISBN 85-219-0329-4.

DE FARIA COLLIER, Kelma Carvalho. A evolução da pejotização à luz da legislação e jurisprudência brasileira. 2023. Dissertação de Mestrado. Universidade NOVA de Lisboa (Portugal).

DELGADO, M.G. Curso de Direito do Trabalho. São Paulo: LTr, 2019.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Pejotização. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, ano VIII, n. 80, p. 17-18, jul. 2019.

HAMMES, Elia Denise; BITENCOURT, Caroline Müller. O capitalismo global e a política pública do Microempreendedor Individual: perspectivas críticas. Revista de Direito Empresarial – RDEmp, Belo Horizonte, ano 16, n. 01, p. 61-81, jan./abr. 2019.

KREIN, José Dari. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. Tempo Social - Revista de Sociologia da Usp: DOSSIÊ: SOCIEDADE, TRABALHO E SINDICALISMO NA CONTEMPORANEIDADE, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77-104, 26 abr. 2018. V. 30 n. 1 (2018).

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S.. Por uma definição de terceirização. Caderno CRH, v. 25, n. 65, p. 331–346, maio 2012.

MARCONI, Nelson; BRANCHER, Marco Capraro. Nota Técnica sobre os Impactos da Pejotização sobre a Arrecadação Tributária. 2024. Disponível em:

https://eaesp.fgv.br/sites/eaesp.fgv.br/files/impactos_da_pejotizacao_sobre_a_arrecadacao_de_tributos_-_final.pdf. Acesso em: 15 mar. 2026.

OLIVEIRA, Gabriel Ribeiro Cabral de. Os impactos da terceirização nos direitos trabalhistas: aumento da pejetização e a necessidade de regulamentação. 2024.

OLIVEIRA, Júlia Roberta Rodrigues de. Terceirização e “pejetização” a partir da Lei nº 13.429/2017. 2023.

PORTO, L.V.; VIEIRA, P.J. A ‘pejetização’ na reforma trabalhista e a violação às normas internacionais de proteção ao trabalho. Rev. Eletr. Trab. Paraná, v.8, n.80, p.52-77, 2019.

SANTOS, Andrea Dantas. Pejetização e fraude nas relações de emprego: análise dos efeitos trabalhistas e fiscais-tributários. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná, Curitiba, ano VIII, n. 80, p. 19-51, jul. 2019.

SANTOS, Gustavo Romeiro dos. A pejetização dos profissionais liberais forma de terceirização e fraude: uma visão dos tribunais. 2023.

SILVA, Alex Dylan Freitas; SOARES, Carlos Henrique. A Evolução da Terceirização da Atividade-Fim e da Pejetização no Brasil. Revista de Ciências Jurídicas e Empresariais, v. 24, n. 2, p. 220-225, 2023

WEIGAND NETO, Rodolfo Carlos; SOUZA, Gleice Domingues de. Reforma trabalhista: impacto no cotidiano das empresas. São Paulo: Trevisan Editora, 2018.

WELLE, Arthur; PETRINI, Gabriel. Notas para avaliação dos impactos econômicos da pejetização irrestrita. Estudo Técnico do CESIT – Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho, UNICAMP. 2025.

ZANATTA, Cristiane Aurélia de Oliveira. Pejetização e fraude à relação de emprego: uma análise à interpretação do STF e do TST. 2025. Monografia (Graduação em Direito) – Universidade Federal de Lavras, Lavras-MG, 2025.